ROCZNIKI PSYCHOLOGICZNE
Tom XI, numer 1 – 2008

WIELKA PIĄTKA – ETAP PODRÓŻY CZY STACJA KOŃCOWA?

Od około dwudziestu lat Wielka Piątka weszła do kanonu koncepcji osobowości i jest omawiana w znaczących podręcznikach poświęconych temu działowi psychologii (Pervin, John, 1999). Popularność modelu ma wiele źródeł, a jednym z nich jest zapewne wielość badań potwierdzających pięcioczynnikową strukturę cech. Dwaj najbardziej prominentni „adwokaci" Wielkiej Piątki – Paul Costa i Robert McCrae prezentują w swoich pracach koncepcję w taki sposób, jakby stanowiła koronę odkrycia cech osobowości. Czy oznacza to jednak, iż Wielka Piątka stanowi syntezę czynnikowego czy też cechowego podejścia do osobowości człowieka? Piotr Szarota w swoim artykule przywołuje zarówno stare, jak i nowe kontrowersje wokół tego modelu osobowości. Warto przyjrzeć się bliżej niektórym formułowanym w artykule zarzutom – część z nich ma charakter bardziej uniwersalny, a inne odnoszą się wprost do Wielkiej Piątki. Rozważmy kilka z nich.

Krytyka analizy czynnikowej jest tak stara jak sama metoda statystyczna. Trudno nie zgodzić się z jej arbitralnością prawie na każdym etapie – od selekcji materiału wyjściowego aż po interpretację i nazwę otrzymanych czynników. Dodajmy od razu, że arbitralność wiąże się z decyzjami podejmowanymi przez badaczy, a nie jest zawarta immanentnie w procedurach statystyczno-matematycznych. W krytyce analizy czynnikowej można posunąć się nawet jeszcze dalej. W kwestionariuszach osobowości przyjmujemy milcząco interwałową skalę odpowiedzi, gdyż jest to warunek dokonywania bardziej zaawansowanych przekształceń statystycznych. Założenie to jest arbitralne i stanowi prawdopodobnie źródło dużej wariancji błędu. Co więcej, w analizie czynnikowej dokonywane są złożone przekształcenia matematyczne, które początkową niedokładność pomiaru mogą jeszcze znacząco zwiększać (lub zmniejszać). Tego zaś dokładnie nie wiemy. Być może to właśnie „słabość" skali pomiarowej jest główną przyczyną pojawiania się odmiennych rozwiązań czynnikowych. Tak więc zarzut wobec anali-

zy czynnikowej jako metody weryfikacji koncepcji Wielkiej Piątki jest zarzutem niespecyficznym, dotyczy bowiem wszelkich koncepcji osobowości i temperamentu wykorzystujących tę metodę statystyczną. Jednakże gwoli sprawiedliwości trzeba wskazać, że to właśnie w ramach prac nad Wielką Piątką podejmowano działania mające na celu osłabienie zarzutu arbitralności analizy czynnikowej. Goldberg (1982) przeprowadził badania, w których wykazał duże podobieństwo otrzymanych rozwiązań przy użyciu różnych metod ekstrakcji i rotacji czynników. Autor porównał rezultaty pięciu metod ekstrakcji (*principal components*, *principal factors*, *alpha factoring*, *image factoring* i *maximum likelihood*) i dwóch metod rotacji: skośnej (*oblimin*) i ortogonalnej (*varimax*). Spośród wszystkich 3750 ładunków czynnikowych, które analizował w swoich badaniach (75 zmiennych x 10 metod x 5 czynników), jedynie 30, czyli mniej niż 1%, miało wyższy ładunek w innym czynniku niż tym, do którego był wcześniej zaklasyfikowany. Okazuje się więc, że wymieniane przez krytyków główne źródła arbitralności analizy czynnikowej – ekstrakcja i rotacja – prowadzą do bardzo spójnych rozwiązań. Wspomniana w artykule Piotra Szaroty reguła „spod palca" może być zatem ograniczona. Nawiasem mówiąc, wykonywanie analizy czynnikowej przy użyciu różnych jej metod mogłoby stać się dobrym zwyczajem tego rodzaju badań i formą wewnętrznej weryfikacji wyników.

Druga kwestia poruszona w artykule jest bezpośrednio związana z modelem Wielkiej Piątki i dotyczy rzeczywistej liczby czynników. W ostatnich latach pojawiło się w literaturze wiele prac sugerujących istnienie szóstego czynnika odnoszącego się do uczciwości. Prace te najczęściej związane są z nazwiskiem Ashtona i jego współpracowników w różnych krajach (Ashton, 2005). Rzeczywiście – jak twierdzi Piotr Szarota – brak tego czynnika we wcześniejszych badaniach jest najprawdopodobniej spowodowany eliminacją określeń ewaluatywnych z wyjściowej puli opisów poddanych analizie. Takie założenie przyjmowali już Allport i Odbert, za nimi Cattell, a potem inni badacze. Poza wątpliwościami statystycznymi, o których wspomina autor, istnieją też dwa inne problemy, związane z czynnikiem uczciwości: jeden natury teoretycznej, drugi – pragmatycznej. Bez wątpienia sfera moralności jest niezwykle istotnym aspektem zachowania. Powstaje jednak pytanie o czynniki regulacyjne dla moralnych zachowań człowieka. Łukaszewski (2003) dokonuje przeglądu badań wskazujących, że naruszanie standardów uczciwości polegające na uleganiu pokusie jest głównie uwarunkowane czynnikami sytuacyjnymi, takimi jak surowość kary i prawdopodobieństwo zdemaskowania. Czy więc zasadne jest wyróżnianie czynnika osobowoś-

ciowego, którego znaczenie w regulacji zachowań moralnych jest relatywnie słabe? Jeżeli już szukać bardziej stabilnych wyznaczników tej sfery zachowań, należałoby ich upatrywać w świecie wartości, co z kolei jest domeną innego niż cechowe podejścia do psychologii. Jeżeli nawet udałoby się uzyskać empiryczne potwierdzenie regulacyjnej roli czynnika uczciwości, powstaje drugi, tym razem praktyczny problem. Uczciwość jest szczególnie obarczona zmienną aprobaty społecznej, co znacznie utrudnia diagnozę na podstawie samoopisu. O tym problemie Piotr Szarota pisze także w odniesieniu do całej koncepcji Wielkiej Piątki, jednakże problem staje sie szczególnie wyrazisty w odniesieniu właśnie do uczciwości. W takim wypadku nawet istnienie skal kontrolnych w testach mierzących uczciwość może mieć bardzo ograniczoną rolę. Sprowadzałaby się ona do konkluzji, iż nie można wiarygodnie określić poziomu uczciwości ze względu na wysokie natężenie aprobaty społecznej. Z kolei diagnozowanie osobowości na podstawie opisów innych osób jest bardzo uciążliwe praktycznie.

Opisany wyżej problem wiąże się bezpośrednio z przydatnością Wielkiej Piątki w diagnostyce psychologicznej. Dla przeciwwagi wobec krytycznego stanowiska autora artykułu na temat jej zastosowania, warto powołać się na intensywne od kilku prace nad Wielką Piątką w diagnozie zaburzeń osobowości. Podsumowaniem tych prac jest obszerna książka pod redakcją Costy i Widigera (2003) zawierająca wyniki badań 38 autorów. Zgodnie z tezą Costy i Widigera, zaburzenia osobowości sklasyfikowane w DSM-III i DSM-IV (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) daje się wyrazić lub nawet – w optymistycznej wersji – sprowadzić do skal i podskal kwestionariusza NEO-PI-R. Oprócz zastosowania Wielkiej Piątki w psychologii klinicznej istnieje też wiele prac nad jej przydatnością w psychologii pracy i zarządzania. Barrick, Mount i Judge (2001) podsumowali 15 metaanaliz na temat związku między osobowością opisywaną najczęściej w kategoriach Wielkiej Piątki a efektywnością w pracy. Okazuje się, że sumienność systematycznie przewiduje efektywność w pracy bez względu na jej rodzaj. W przypadku innych cech zależności są uwarunkowane innymi czynnikami. Co prawda, zależności te były zbyt wysokie, jednakże efekt jest wielokrotnie potwierdzany.

Model Wielkiej Piątki nie jest docelową stacją cechowych koncepcji osobowości. Po okresie wielkiego zainteresowania i ogromnej ilości prac w latach dziewięćdziesiątych przyszła pora na etap wątpliwości i krytyki. Tego rodzaju droga jest charakterystyczna dla wielu, dziś już klasycznych, koncepcji w psychologii. Z pewnością przyczyni się to do precyzyjniejszej taksonomii cech osobo-

wości człowieka. Trudno w tej chwili powiedzieć, w jakim stopniu obecny i przyszłe etapy badań odmienią rozumienie osobowości w kategoriach pięciu głównych cech.

BIBLIOGRAFIA

Ashton, M. C., Lee, K. (2005). Honesty-humility, the Big Five-Factor Model. *Journal of Personality*, 73, 5, 1321-1353.

Barrick, M. R., Mount, M. K., Judge. T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the New Millenium: What do we know and where do we go next? *Personality and Performance*, 9, 9-30.

Costa, P. T. jr, Widiger, T. A. (red.) (2002). *Personality disorders and the Five Factor Model of Personality*. Washington: American Psychological Association.

Goldberg, L. R. (1982). From ace to zombie: Some explorations in the language of personality. W: C. D. Spielberger, J. N. Butcher (red.), *Advancess in personality assessment* (t. 1, s. 203-234). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Pervin, L. A., Oliver, O. P. (1999). *Handbook of personality: Theory and research*. New York, NY: Guilford Press.

Sławomir Jarmuż
Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej
Wydział Zamiejscowy we Wrocławiu

PIĘCIOCZYNNIKOWY MODEL OSOBOWOŚCI A NARZĘDZIA POMIARU WIELKIEJ PIĄTKI

Z wielką uwagą przeczytaliśmy artykuł Piotra Szaroty pt. *Wielka Piątka – stare problemy, nowe wątpliwości* na temat obiekcji Autora dotyczących uniwersalności modelu *Big Five*. Rzeczywiście, nie brak w literaturze głosów polemicznych. Jedni badacze optują za koniecznością zwiększenia liczby czynników do sześciu, a nawet ośmiu, inni dowodzą, że w kulturach zamkniętych, np. wśród plemion afrykańskich, można odnaleźć tylko jeden czynnik osobowości. Jeszcze inni znawcy zagadnienia uważają, że pewne cechy osobowości są tak ściśle związane z kulturą i językiem, że model Wielkiej Piątki nie jest reprezentatywny, np. w kulturze chińskiej albo w szerszym rozumieniu – w kulturze azjatyckiej.